LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

LE CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST (CISSSMO)

(ci-après appelé « l'employeur »)

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CISSSMO-CSN-ESTRIE (STTCISSSMO-CSN-ESTRIE)

(ci-après appelé « le syndicat »)

Entente relative à la mise en application de l'horaire de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail

CONSIDÉRANT que relativement à l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective, les parties locales peuvent convenir d'une entente pour mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail (ci-après la semaine de travail réduite) ;

CONSIDÉRANT que l'application de cette entente doit permettre d'assurer la continuité des services à la clientèle ;

CONSIDÉRANT que les parties désirent mettre en place des mesures d'aménagement du temps de travail afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle ;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent mettre en place des mesures visant l'attraction et la rétention du personnel ;

CONSIDÉRANT les dispositions prévues à la convention collective et à la nomenclature des titres d'emplois ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;

2. Les articles A, B et C de l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective s'appliquent ;

3. L'adhésion à la semaine de travail réduite se fait sur une base volontaire par le biais d'une entente individuelle entre la personne salariée et le supérieur immédiat ;

ÉLIGIBILITÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE

4. La présente entente s'applique à la personne salariée à temps complet, au sens de l'article 1.02 des dispositions nationales de la convention collective ;

5. Toutefois, le ou la salariée bénéficiant du régime de congé à traitement différé, en vertu de l'article 34 des dispositions nationales de la convention collective, est exclue de l'application de la semaine de travail réduite ;

PROCESSUS D'AUTORISATION DE LA DEMANDE

6. Le ou la salariée désirant adhérer à la semaine de travail réduite doit soumettre une demande écrite à son supérieur immédiat, sur le formulaire fourni par l'employeur ;

7. L'employeur, après analyse des besoins du service de la personne salariée, donne une réponse écrite au ou à la salariée dans un délai de trente (30) jours de la réception de la demande ;

8. L'employeur accorde l'horaire de semaine réduite par ordre d'ancienneté au sein des salarié-es d'un même service et d'un même titre d'emploi ;

9. L'employeur s'efforce d'accorder l'horaire de semaine réduite au maximum de salarié-es qui en font la demande, tout en respectant le maintien de la continuité des services à la clientèle ;

10. La semaine de travail réduite débute dès le prochain horaire de travail du ou de la salariée ;

RÉDUCTION DE LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

11. Le ou la salariée bénéficiant de l'horaire de quatre (4) jours voit sa semaine de travail modifiée conformément au point A) de l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective en vigueur. Plus spécifiquement :

    a) La semaine régulière de travail des salarié-es travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail ;

    b) La semaine régulière de travail des salarié-es travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail ;

    c) La semaine régulière de travail des salarié-es travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail ;

    d) La semaine régulière de travail des salarié-es travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail ;

    e) La semaine régulière de travail des salarié-es travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail ;

JOURNÉE DE CONGÉ HEBDOMADAIRE

12. La journée de congé hebdomadaire est déterminée après entente entre le supérieur immédiat et le ou la salariée, selon les besoins du service et des préférences exprimées par la personne salariée ;

13. Le ou la salariée doit émettre ses préférences dans la demande écrite prévue à la clause 6 ;

14. La journée de congé hebdomadaire déterminée à la clause 12 ne peut être modifiée, à moins d'entente entre le ou la salariée et le supérieur immédiat ;

PARTICIPATION AU RÉGIME DE RETRAITE

15. La personne salariée maintient sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet et elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant.

16. L'employeur maintient également sa participation au régime de retraite comme si le ou la salariée était à temps complet et doit effectuer la retenue à la source sur la paie de la personne salariée ;

CONGÉS DE MALADIE

17. Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.

CONGÉS FÉRIÉS

18. En vertu de l'article B de l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective, les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours ;

19. Le ou la salariée doit indiquer, dans le formulaire fourni par l'employeur prévu à la clause 6, les congés fériés qu'elle désire conserver ;

20. Nonobstant ce qui précède, le congé férié de la Fête nationale est obligatoire ;

21. L'employeur peut, à la demande du ou de la salariée, accoler la prise du congé hebdomadaire prévu à la clause 12 avec les journées fériées conservées ;

22. Advenant que le service du ou de la salariée soit fermé durant un congé férié et que le travail du ou de la salariée n'est pas requis, la personne salariée qui doit effectuer une prestation de travail à la suite de l'application de la clause 19 doit choisir parmi les options suivantes :

    a) Elle peut prendre une journée de congé annuel.

       Toutefois, cette journée de congé annuel n'est pas comptabilisée dans le nombre de journées fractionnées autorisé à l'article 11.07 des dispositions locales de la convention collective.

       De même, cette journée de congé annuel n'est pas visée par les restrictions prévues au 5e alinéa de l'article 11.07 des dispositions quant à la prise des congés annuels fractionnés pendant la période normale de congé annuel ;

    b) Si elle y a droit, le ou la salariée peut prendre une journée chômée prévue à l'article 2 de la lettre d'entente numéro 33 relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement ;

    c) Elle peut prendre un congé mobile, en vertu des articles 11.01 et 11.05 des dispositions locales de la convention collective ;

    d) Elle peut prendre un congé férié banqué en vertu de l'article 11.03 des dispositions locales de la convention collective ;

    e) Tout autre congé prévu à la convention collective, le cas échéant ;

À défaut de choisir parmi les options ci-dessus, la personne salariée est réputée être en absence autorisée non rémunérée. Elle cumule toutefois son ancienneté.

CONVERSION DES CONGÉS EN INDICE DE COMPENSATION

23. Conformément à l'article B) de l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective, les congés libérés (fériés et maladie) sont convertis en indice de compensation selon le tableau suivant :

Jours convertis	Indice de compensation
12,6	4.3 %
13,6	4.9 %
14,6	5.5 %
15,6	6.0 %

JOURS ACCUMULÉS ET NON PRIS LORS DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENTENTE :

24. Tout solde de jours de congé annuel du ou de la salariée et tous congés mobiles, au moment de l'entrée en vigueur de l'horaire de quatre (4) jours, doivent être établis proportionnellement à la nouvelle durée de travail ;

25. Tout congé férié accumulé avant que la personne salariée ne soit soumise à l'horaire de travail de quatre (4) jours est rémunéré, comme si le congé avait été pris avant qu'elle ne soit soumise à l'horaire de quatre (4) jours ;

26. Tout congé de maladie accumulé avant que le ou la salariée ne soit soumise à l'horaire de quatre (4) jours est converti en heures en fonction de la journée régulière de travail de l'horaire normal.

PRÉAVIS DE FIN DE LA SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

27. Sur préavis écrit de trente (30) jours, le ou la salariée peut mettre fin à son horaire de quatre (4) jours, le tout après entente avec l'employeur ;

28. Lors d'une mutation volontaire ou d'un changement d'assignation comportant un changement de service, le ou la salariée conserve son horaire quatre (4) jours si les besoins du nouveau service le permettent ;

29. Dans le cas d'une mutation volontaire, il est entendu que la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur continue de bénéficier de l'horaire de quatre (4) jours sur son ancien poste au moment qu'elle le réintègre ;

30. L'employeur peut mettre fin à l'horaire de quatre (4) jours d'un ou d'une salariée moyennant un préavis écrit de trente (30) jours à la personne salariée, et ce, pour des motifs valables. Toutefois, dans le cas d'une mutation volontaire ou d'un changement d'assignation, le préavis écrit peut être moindre que trente (30) jours ;

31. L'employeur transmet également une copie de l'avis écrit prévue à la clause 30 des présentes au syndicat ;

32. À la demande du syndicat ou de la personne salariée visée par l'application de la clause 30 des présentes, l'employeur fournit par écrit les raisons motivant sa décision de mettre fin à l'horaire de quatre (4) jours du ou de la salariée ;

33. En application des clauses 27 et 30, il est entendu que la date de fin de l'horaire de semaine de travail réduite doit correspondre à la fin d'une période de paie ;

34. L'employeur ou le syndicat peut mettre fin à la présente entente sur préavis écrit de soixante (60) jours à l'autre partie. Dans un tel cas, la participation des salarié-es à l'horaire de quatre (4) jours cesse au moment où chacune de leur entente devait initialement prendre fin.

DISPOSITION DIVERSE

35. Sur demande de l'une des parties signataires ou avant de demander que l'entente prenne fin selon le paragraphe précédent, les parties conviennent de se rencontrer rapidement, afin de discuter et de tenter de régler toute problématique d'application, d'interprétation ou de maintien de la présente entente.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

36. La présente constitue un arrangement local prévu à l'annexe P des dispositions nationales de la convention collective, laquelle reste en vigueur tant que ladite annexe n'est pas abolie ou modifiée.

37. La présente entente entre en vigueur au moment de la signature de toutes les parties et s'applique aux catégories de personnel 2, 3 et 4.

EN FOI DE QUOI, les parties ont lu et signé à _____;

Le 8e jour du mois de décembre 2021
PARTIE PATRONALE

Longueuil 3 déc 2021

Jean-François Bélisle,
Conseiller-cadre au service des relations des relations avec le personnel
CISSSMO

Nancy Loiselle,
Chef du service de l'administration du personnel, de la rémunération, des avantages sociaux et des systèmes d'information de gestion
CISSSMO

Le 8e jour du mois de décembre 2021
PARTIE SYNDICALE

Karine Michaud,
Présidente
STTCISSSMO-CSN-Estrie

Brigham le 8 déc. 2021

Jonathan Tétreault,
Vice-président au règlement des litiges, des griefs et de la SST
STTCISSSMO-CSN-Estrie